

development venture capital financing. *Management Science Letters* , 10(4), 781-788. doi: [10.5267/j.msl.2019.10.019](https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.019)

3. The Global Competitiveness Report 2018 / Prof. Klaus Schwab (Ed.). Geneva: World Economic Forum, 2018, 657 p. URL: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>.

4. IMD World Digital Competitiveness Ranking 2018 / Prof. Arturo Bris, Dr Christos Cabolis (Eds.). Lausanne: World Competitiveness Center of the International Institute for Management Development (IMD), 2018, 178 p. URL: https://www.imd.org/globalassets/wcc/docs/imd_world_digital_competitiveness_ranking_2018.pdf.

УДК:331.522

МОЖЛИВОСТІ ТА ЗАГРОЗИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО ПОСТУПУ УКРАЇНИ

Зелінська Г. О.

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

e-mail:zelinska_haluna@i.ua

тел. 0991917229

Нові реалії глобального характеру вимагають сьогодні суттєвих новацій у вирішенні завдань розвитку трудового потенціалу України. Одним із шляхів розбудови економіки країни на основі інновацій є активізація інтеграції освіти, науки та виробництва в єдиному інноваційному полі.

Досягнення високого рівня трудового потенціалу країни можливе лише в результаті його стабільного розвитку. Його розвиток передбачає постійне покращання якісних характеристик насамперед медико-біологічних, освітньо-кваліфікаційних, статевовікових та інших.

Не дивлячись на велику увагу науковців до трудового потенціалу, у вітчизняній науці бракує досліджень зовнішніх і внутрішніх чинників, що можуть активізувати його розвиток в умовах поступу України до інноваційної економіки.

Історичний досвід переконливо доводить, що наука, якісна освіта, новітні технології та інновації завжди були домінантами розвитку суспільства. Щодо трудового потенціалу, то в умовах скорочення чисельності населення у регіонах України та і у державі загалом їх прояв набуває ще більшої ваги.

Розвиток трудового потенціалу може відбуватись по-різному. Однією із таких форм є саморозвиток. Саморозвиток можна розглядати з позицій самореалізації, самоосвіти, самоуправління, самомотивації тощо та уособлює постійне прагнення індивіда навчатися, підвищувати свою кваліфікацію з власної ініціативи. Особливе значення у саморозвитку відводиться освіті,

прагненні до нових знань. Якщо знання випускників на початку ХХ століття знецінювалися за 30 років, наприкінці століття – через 10 років, то на початку ХХІ століття – за 3–5 років. Сьогодні ці тенденції стають ще більш динамічними в умовах глобалізації, що не може не позначитись на розвитку трудового потенціалу. Незважаючи на очевидну доцільність саморозвитку населення, в державі існують істотні перешкоди, що гальмують цей процес через недосконалу соціально-економічну політику, деградацію мотиваційної сфери, істотну політичну, економічну і соціальну нестабільність у країні. Нині до цих чинників додався ще й коронавірус.

Сьогодні спостерігається вкрай деформована професійно-кваліфікаційна структура робочої сили, що не відповідає потребам вітчизняних підприємств. У зв'язку з помітним дефіцитом робочої сили кадрові ризики стають ще більш загрозливими. У цих умовах задля активізації розвитку трудового потенціалу країни особливе значення відводиться освіті. Важливим є вдосконалення системи навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки робочої сили, що зумовлено швидким розвитком наукомістких технологій, соціально-економічними змінами, демографічними процесами тощо.

Освітня складова розвитку трудового потенціалу має чітко виражену соціально-економічну сутність, яка проявляється у відносинах особи із закладами освіти щодо підготовки кадрів робітничих професій та фахівців з вищою освітою, і проявляється через соціально-культурні, соціально-економічні та соціально-політичні функції [4]. Так, соціально-культурні функції, спрямовані на гуманізацію та розвиток духовного життя суспільства, соціально-економічні – на формування і розвиток інтелектуального і кадрового потенціалу, соціально-політичні, спрямовані на формування особистості в системі правових та політичних цінностей, соціальної підтримки в період навчання, соціальної мобільності особи тощо.

Формування і реалізація освітньої складової розвитку трудового потенціалу суспільства на сьогодні має базуватися на інноваційних технологіях. Ефективність функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу, як сукупності його кількісних показників і якісних характеристик відповідно до вимог ринку праці, можлива лише за посилення соціальної відповідальності освіти, науки і бізнесу за результати економічного розвитку держави. Якість освіти сьогодні не відповідає сучасним вимогам ринку праці, а освітній процес здебільшого не базується на новітніх досягненнях наукових досліджень. Водночас такий стан справ супроводжується недостатніми обсягами фінансування сфер освіти і науки державою та бізнесом. Тільки консолідація всіх гравців ринку є дієвим інструментом задля пошуку механізму рішень низки проблем [5].

Отже, потреби вітчизняного ринку праці у висококваліфікованих кадрах, здатних працювати у нестабільному ринковому середовищі, оволодівати новими технологіями та відповідати потребам роботодавців, вимагають

участі у процесі підготовки фахівців всіх суб'єктів ринку – влади, освіти та бізнесу. Таким чином, для продукування наукових ідей та їх ефективній реалізації необхідно мінімізувати загрози, пов'язані із нововведеннями у сфері виробництва, законодавчо підтримати консолідацію розвитку трудового потенціалу у тріаді «освіта–наука–виробництво», надавши пріоритети бізнесу для його взаємодії з закладами освіти та науковими організаціями.

Список використаних джерел

1. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О.О. Бендасюк // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 172–177.
2. Дуда Т.С. Трудовий потенціал підприємства: оцінювання та засоби підвищення ефективності використання / Т.С. Дуда, С.В. Попівняк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.3. – 395с.
3. Рапіцький Т.І. Концептуальні засади стратегічного управління розвитком трудового потенціалу України / Т.І. Рапіцький // Економічні науки : зб. наук. пр. Кіровоградського нац. тех. ун-ту. – Вип.18, Ч. I. – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.br.com.ua/referats/Economical_topics/78014.htm
4. Andrusiv, U., Kinash, I., Cherchata, A., Polyanska, A., Dzoba, O., Tarasova, T & Lysak, H. (2020). Experience and prospects of innovation development venture capital financing. *Management Science Letters* , 10(4), 781-788. doi: [10.5267/j.msl.2019.10.019](https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.019)
5. Витвицький Я. С., Андрусів У. Я. (2015). Механізм управління підприємствами сфери виробництва будівельних матеріалів на інноваційних засадах . *Інноваційна економіка: науково – виробничий журнал*, 4'2015 [59], ТНЕУ, с. 12-20.

СОЦІАЛЬНА ЕКСКЛЮЗІЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ФОРМИ ПРОЯВУ В СУЧАСНОМУ СВІТІ

М.О. Карп'як

ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.І. Долишнього НАН України»

e-mail: marimusic@meta.ua

Міжнародні стандарти в галузі прав людини ґрунтуються на ідеї участі кожної особи в суспільному житті на засадах рівності й без дискримінації (ООН, 1993). Поряд з цим, сучасний різновекторний глобалізаційний процес із його суперечностями, а також численні трансформації економічних систем різних рівнів призводять до того, що значні верстви населення виявляються відчуженими від результатів економічного розвитку, фактично